

Overenskomst mellem Adecco A/S og 3F, Privat Service Hotel og Restauration

§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten omfatter vikarer, der udfører arbejde i kantiner, udsendt af Adecco til en brugervirksomhed.

§ 2 Arbejdsgiveransvar

Vikarbureauet er den ansættende virksomhed og har ansvar for aflønning, feriepenge, mm.

Vikarbureauet er forpligtet i henhold til ansættelsesbevisloven. Tilknytningsaftale og jobbekræftelse for det enkelte vikariat udgør tilsammen ansættelseskontrakt.

Tilknytningskontrakten suppleres af en ordrebekræftelse til vikaren, der udstedes for hvert vikariat. Af ordrebekræftelsen fremgår begyndelsestidspunkt, arbejdstiden, arbejdsstedet, lønnen samt overenskomstvilkår for det pågældende vikariat.

§ 3 Løn og arbejdstid - overenskomstdækkede virksomheder

Ansættelsesforholdet reguleres som udgangspunkt i henhold til nærværende overenskomst.

For så vidt angår løn og arbejdstid følges den i brugervirksomheden gældende overenskomst således, at vikaren mindst skal have vilkår svarende til, hvad der ville have været gældende, såfremt vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave.

Med mindre andet er angivet i nærværende overenskomst henvises til Lov om vikarers retsstilling, hvad angår rækkevidden af begreberne løn og arbejdstid.

§ 4 Løn og arbejdstid - brugervirksomheder, der ikke henhører under §3

Ansættelsesforholdet reguleres som udgangspunkt i henhold til nærværende overenskomst.

For så vidt angår løn og arbejdstid for ansatte, som beskrevet i § 3, følges den toneangivende overenskomst på kantineområdet: kantineoverenskomsten mellem DI-II (SBA) og 3F PSHR.

§ 5 Særligt fritvalgsløntillæg

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige medarbejdere 1,3% af den ferieberettigede løn.

Beløbet udgør pr. 1. marts 2015 1,7% og pr. 1. marts 2016 2%. Beløbet er ikke ferieberettiget.

Beløbet udbetales ved udgangen af juni måned og december måned samt ved endeligt ophør af tilknytning til Adecco.

§ 6 Løn under sygdom

Der betales løn under sygdom forudsat betingelserne for, at vikarbureauet skal betale sygedagpenge, i henhold til Sygedagpengeloven er opfyldt.

Der betales fuld løn de første 6 dage og derefter 90 % af den personlige løn.

Efter 15 måneders anciennitet i vikarbureauet betales fuld løn de første 4 uger.

Retten til betaling af løn stopper, såfremt sygedagpengerefusion fra kommunen ophører, og dette skyldes vikarens forsømmelser af de pligter der følger af sygedagpengeloven.

Løn under sygdom, ved varierende ugentlig arbejdstid, opgøres iht. sygedagpengelovens regler herfor.

§ 7 Anciennitet

Hvis løn- og arbejdstidsregler i brugervirksomheden er baseret på virksomhedsanciennitet, er det beskæftigelsen i vikarbureauet, der lægges til grund for beregningen.

Er der tale om enkeltstående vagter, udgør 19 vagter en måned.

Såfremt der mellem to udsendelser som vikar går mere end 6 måneder, bortfalder tidligere optjent anciennitet, hvis der er tale om virksomhedsanciennitet.

§ 8 Pension og sundhedsordning

Vikarbureauet betaler 12% i pensionsbidrag af den A-skattepligtige løn (inklusive feriepenge) til vikarer fra det fyldte 20 år, hvoraf vikarbureauets bidrag udgør 8% og vikarens bidrag udgør 4%. Beløbet indbetales hver måned til PensionDanmark.

Alle vikarer, der er omfattet af pensionsordningen i PensionDanmark, omfattes af PensionDanmark's sundhedsordning. Bidraget til sundhedsordningen udgør 0,14%, og vikarbureauet betaler bidraget sammen med arbejdsgiverens pensionsbidrag. Det samlede bidrag udgør herefter 12,14%. Heraf udgør vikarbureauets bidrag 8,14% og vikarens bidrag 4%.

Der betales kun pensionsbidrag, hvis vikaren i forvejen er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning eller har haft lønnet beskæftigelse i Adecco i sammenlagt mindst 320 timer inden for 3 år.

§ 9 Barsel-, fædre- og forældreorlov

1. Barsels- og fædreorlov

Vikarer, der på det forventede fødselstidspunkt har været i lønnet beskæftigelse i mindst 9 måneder, er berettiget til fuld løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har været i lønnet beskæftigelse i mindst 9 måneder, betales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

Det er en forudsætning for betalingen, at vikarbureauet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til vikaren tilsvarende.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater 6 måneder, bortfalder alt tidligere optjent anciennitet.

2. Forældreorlov

Vikarbureauet yder betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder eller adoptant ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller anden forælder.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 135 kr. pr. time.

De 11 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Med mindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i Barselslovens § 15.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, med mindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at vikarbureauet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til vikaren tilsvarende.

Forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling.

Beregningsgrundlaget er vikarens forventede indtjeningstab pr. arbejdstime inkl. systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget vikarens indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet inkl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Alle eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges ved bortfald.

3.

For forældreorlov, der påbegyndes 1. januar 2015 eller senere, gælder følgende:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov senest uge 52	13 uger med fuld løn, dog maks. 140,00 kr. pr. time. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra bidrag til vikarer, der på det forventede fødselstidspunkt opfylder anciennitetskravet i stk. 1. Det henvises til stk. 4.

4. Ekstra pensionsbidrag under barselsorlov

Med virkning fra 1. januar 2015 udgør pensionsbidraget, jf. stk. 3 og 4:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/ kr. pr. md.	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/ kr. pr. md.	Samlet bidrag kr. pr. time/ kr. pr. md.
Pr. 1. januar 2015	8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 10 Opsigelsesvarsler

Ved arbejde i en brugervirksomhed, på grundlag af en ordrebekræftelse med en varighed på 2 måneder eller derover, skal opsigelse af et vikariat før udløb, ske med mindst 7 dages varsel for begge parter vedkommende.

I opsigelsesperioden fortsættes arbejdet i brugervirksomheden med mindre vikarbureauet og brugervirksomheden aftaler andet.

I opsigelsesperioden er der kun pligt til at betale den løn der skulle have været oppebåret hvis vikaren i denne periode er parat til at tage andet arbejde inden for samme faggruppe på minimum tilsvarende vilkår.

§ 11 Beklædning

Såfremt der hos brugervirksomheden stilles krav om særligt arbejdstøj, udleveres dette til vikaren enten af brugervirksomheden eller af Adecco.

§ 12 Ferie

Der henvises til Ferieloven.

Tvister vedrørende Ferieloven kan behandles fagretligt.

§ 13 Tillidsrepræsentantregler

Der henvises til de i Landsoverenskomsten for lagerområdet mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F aftalte tillidsmandsregler.

§ 14 Faglig strid

Som regel for behandling af faglig strid er "Norm for behandling af Faglig strid" gældende samt den til enhver tid gældende Hovedaftale og Samarbejdsudvalgsaftale mellem DA og LO.

§ 15 DA/LO udviklingsfond

Der indbetales til DA/LO udviklingsfond efter gældende regler.

§ 16 Uddannelse

Stk. 1 Samarbejde om uddannelse af vikarer (tekst drøftes)

Stk. 2 Kompetenceudviklingsfond

Der indbetales 0,45 øre pr. arbejdstime til fonden, der kan benyttes af vikarer. Det aftales hvilken bestående fond overenskomsten tilknyttes.

§ 17 Ikrafttræden og varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. januar 2015 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en første marts, dog tidligst 1. marts 2017.

København, den september 2014



3F, Privat Service, Hotel og Restauration

Adecco A/S

Protokollat 1

Der er enighed om, at såfremt brugervirksomheden har valgt at lade fritvalgsløntillægget være indeholdt i lønnen, skal vikarbureauet ikke betale fritvalgsløntillægget, med mindre der er tale om et overenskomststridigt forhold.

Protokollat 2

Bilag 7 om adgang til lønoplysninger i Vikaroverenskomsten mellem 3F og Dansk Erhverv Arbejdsgiver om adgang til lønoplysninger er gældende.

Protokollat 3

I de i § 13 nævnte tillidsrepræsentantsregler erstattes, § 31, stk. 3, 1. afsnit af følgende: "Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle organiserede arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller i afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget."

Protokollat 4

Såfremt 3F og DI indgår en lignende aftale om opsigelse vikarer i tilsvarende vikariater indenfor kantineområdet, bortfalder første punktum i § 10, stk. 1, ved en overenskomstperiodes udløb og erstattes af det der måtte være blevet aftalt mellem 3F og DI, medmindre andet aftales